

Bu makaleye atıfta bulunmak için/To cite this article:

KARA, M. ÖZDEMİR, H. (2020). Konaklama İşletmelerinde İş Güvencesi Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma: Bursa İli Örneği. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24 (1), 303-314.

Konaklama İşletmelerinde İş Güvencesi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma: Bursa İli Örneği

Mikail KARA (*)


Hüseyin ÖZDEMİR (**)


Öz: Bu çalışmada otel çalışanlarının iş güvencesi algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının araştırılması amaçlanmıştır. Araştırmanın evreni Bursa ilinde faaliyet gösteren beş yıldızlı bir konaklama işletmesi çalışanlarıdır. Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmuştur, ilk bölümünde otel çalışanlarının demografik özellikleri ve çalışma süreleri ile ilgili sorular sorulmuştur, ikinci bölümde ise çalışanların örgütsel bağlılığının belirlenmesine yönelik beşli likert tipinde 18 ifadenin yer aldığı Allen ve Meyer'in üç boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır, üçüncü bölümde çalışanların iş güvence algılarının belirlenmesi yönelik beşli likert tipinde beş ifadenin yer aldığı ölçek kullanılmıştır. Allen ve Meyer'in üç boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde, 1-6. ifadeler duygusal bağlılığı, 7-12. ifadeler devam bağlılığını ve 13-18. ifadeler de normatif bağlılığı ölçmeye yönelik ifadelerdir. İş güvencesi ölçeği için ise Bakan ve Büyükbese (2004) ile Çıtır ve Kavi (2010) çalışmalarından yararlanılmıştır. Araştırmanın örneklemini oluşturan 202 otel çalışanı tarafından cevaplandırılan anketin istatistikî analizi IBM SPSS 22 istatistik paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde frekans dağılımı, betimsel istatistikler ve korelasyon analizi testleri kullanılmıştır. Çalışanların iş güvencesi algısı ile örgütsel bağlılık ölçeği duygusal bağlılık boyutu arasında doğru yönlü (pozitif) orta, örgütsel bağlılık ölçeği devam ve normatif bağlılık boyutları arasında doğru yönlü (pozitif) çok zayıf bir ilişki bulunmuştur.


Anahtar Kelimeler: İş Güvencesi, Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık

A Study On The Relationship Between Job Security And Organizational Commitment In Hospitality Industry: The Case Of Bursa

Abstract: In this study, it is aimed to investigate whether there is a significant relationship between job security perception and organizational commitment of hotel staff. The population of the research is the employees of a five-star accommodation establishment operating in Bursa. In the research, questionnaire technique was used as data collection technique. The questionnaire form consisted of three parts, the first part was asked questions about the demographic characteristics and working time of the hotel employees, the second part was used to determine the organizational commitment of the employees in the five-point Likert type Allen and Meyer's three-dimensional Organizational Commitment Scale was used in the third part of the employees A five-point Likert-type scale was used to determine job security perceptions. In the three-dimensional Organizational Commitment Scale of Allen and Meyer, 1-6. Emotional commitment to expressions, 7-12. continued commitment to the statements 13-

*) Dr.Öğr.Üyesi Çankırı Karatekin Üniversitesi Ilgaz Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu (eposta: mkara@karatekin.edu.tr)  ORCID ID. <https://orcid.org/0000-0003-1027-3611>

**) Dr.Öğr.Üyesi Çankırı Karatekin Üniversitesi Ilgaz Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu (eposta: huseyinozdemir@karatekin.edu.tr)  ORCID ID. <https://orcid.org/0000-0002-9598-6938>

Bu makale araştırma ve yayın etiğine uygun hazırlanmıştır  iThenticate for Authors & Researchers intihal incelemesinden geçirilmiştir.

18. expressions are also intended to measure normative commitment. For the job security scale, the works of the Bakan and Büyükmese (2004) and Çıtır and Kavi (2010) were used. The statistical analysis of the questionnaire, which was answered by 202 hotel employees, was conducted with IBM SPSS 22 statistical package program. Frequency distribution, descriptive statistics and correlation analysis tests were used to analyze the data. There was a positive correlation between the employees' perception of job security and the emotional commitment dimension of the organizational commitment scale.

Keywords: Job Security, Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment

Makale Geliş Tarihi: 27.11.2019

Makale Kabul Tarihi: 11.02.2020

I. Giriş

İş güvencesi çalışanın istediği sürece çalıştığı işletmede görevini sürdürebilmesi veya çalıştığı işletmede uzun süreli çalışma imkânına sahip olması olarak tanımlanmaktadır (Bakan ve Büyükmese, 2004). Allen ve Mayer (1990), örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutlu olarak ele almışlardır. Duygusal bağlılık, çalışanların örgütleri ile özdeşleşmelerini, örgütün üyesi olmaktan mutluluk duyduklarını ve örgüte güçlü bir biçimde bağlı olduklarını göstergesidir. Duygusal bağlılığı yüksek çalışanların örgüt çıkarlarının gerçekleşmesi için daha fazla çaba göstermesi duygusal bağlılığı yüksek çalışanların daha fazla tercih edilmesini sağlamıştır. Devam bağlılığı, çalışanların örgüte devam ettiği süre içerisinde harcadığı, emek, zaman karşılığında elde ettiği ya da gelecekte elde edeceği para, işe ait yetenekler, kıdem, sosyal güvence, emeklilik hakkı gibi kazanımların örgütten ayrılmasıyla kaybedeceği düşüncesiyle oluşan bağlılıktır. Normatif (ahlaki) bağlılık, çalışanların örgütte kalma ile ilgili yükümlülük duygularının bir göstergesidir. Çalışanın işe alım sürecinden itibaren çalışanın eğitimi ve geleceğine yönelik yapılan tüm harcamaların karşılığı olarak çalışanın örgüte bağlı kalma yükümlülüğüdür.

II. Amaç ve Yöntem

Araştırmada otel çalışanların iş güvencesi algıları ile örgütsel bağlılıklarının demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi ve otel çalışanlarının iş güvencesi algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir;

Hipotez 1: Otel çalışanlarının demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 1a: Otel çalışanlarının cinsiyetleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 1b: Otel çalışanlarının medeni durumları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 1c: Otel çalışanlarının yaşları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 1d: Otel çalışanlarının çalışma süreleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 2: Otel çalışanlarının demografik özellikleri ile iş güvenesi algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 2a: Otel çalışanlarının cinsiyetleri ile iş güvenesi algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 2b: Otel çalışanlarının medeni durumları ile iş güvenesi algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 2c: Otel çalışanlarının yaşları ile iş güvenesi algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 2d: Otel çalışanlarının çalışma süreleri ile iş güvenesi algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 3: Otel çalışanlarının iş güvenesi algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 3a: Otel çalışanlarının iş güvenesi algıları ile duygusal bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 3b: Otel çalışanlarının iş güvenesi algıları ile devam bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 3c: Otel çalışanlarının iş güvenesi algıları ile normatif bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmanın evreni Bursa il merkezinde yer alan ve araştırmaya katılmayı kabul eden beş yıldızlı bir konaklama işletmesinin 235 otel çalışanıdır. Araştırma 2019 yılı temmuz ayında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini oluşturan 235 otel çalışanına dağıtılan anket formlarından eksik, hatalı ve doldurulmayan anket formlarının elenmesinden sonra 202 geçerli anket formu elde edilmiştir. Araştırma evreninin %87,83'üne ulaşılmıştır.

Araştırmanın verilerini elde etmek amacıyla anket tekniğine başvurulmuştur. Anket formu üç bölümden oluşmuştur. İlk bölümde otel çalışanlarının demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almıştır. İkinci bölümde otel çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını belirlemeye yönelik Allen ve Meyer'in üç boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır, 1-6. ifadeler duygusal bağlılığı, 7-12. ifadeler devam bağlılığını ve 13-18. ifadeler de normatif bağlılığı ölçmeye yönelik ifadelerdir. Anket formunun üçüncü bölümünde ise otel çalışanlarının iş güvenesi algılarının belirlenmesine yönelik iş güvenesi ölçeği kullanılmıştır. İş güvenesi ölçeğinin oluşturulmasında Bakan ve Büyükbese (2004) ile Çıtır ve Kavi (2010) çalışmalarından yararlanılmıştır. Ölçekte yer

alan maddeler beşli Likert türünde 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum şeklindedir. Ölçeğin aritmetik ortalama aralıkları; 1.00-1.80; “Kesinlikle katılmıyorum”, 1.81-2.60; “Katılmıyorum”, 2.61-3.40; “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum”, 3.41- 4.20; “Katılıyorum” ve 4.21-5.00; “Kesinlikle katılıyorum” şeklindedir. Araştırma sonucunda elde edilen veriler IBM SPSS 22 istatistik paket programı ile analiz edilmiştir. Ölçeklerin iç tutarlılık güvenilirliği, Cronbach Alpha yöntemi kullanılarak hesaplanmıştır. Çalışmada örneklem yeterliliğini temsil eden KMO oranı belirlenmiştir.

III. Bulgular

Araştırmanın bu bölümde araştırma verilerinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 1. Ölçeklere İlişkin Bulgular

Ölçek / Boyut	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach Alpha	KMO
Örgütsel Bağlılık	3,5204	,53950	,900	,860
Duygusal Bağlılık	3,6691	,71187	,866	
Devam Bağlılığı	3,5264	,67234	,857	
Normatif Bağlılık	3,3655	,62885	,830	
İş Güvencesi	3,6653	,65509	,847	

Tablo 1'e göre ölçeklerin Cronbach Alpha katsayıları örgütsel bağlılık için ,900, duygusal bağlılık boyutu için ,866, devam bağlılık boyutu için ,857, normatif bağlılık boyutu için ,830, ve iş güvencesi için ,847 olarak hesaplanmıştır. Bu da ölçeğin yüksek derecede güvenilir bir ölçek ($0,80 \leq \alpha < 1,00$) olduğunu göstermektedir (Ural ve Kılıç, 2013; Can, 2013). KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem yeterliliğini ölçmeye yarayan bir test olup, örneklem yeterliliğini göstermektedir. Buradaki yeterlik sayı değil ilişkiler anlamındadır. 0,9 ve üzeri Mükemmel, 0,7 ve üzeri İyi, 0,5 – 0,7 arası Yeterli, 0,5 in altı Yeterli İlişkiyi Sağlayacak Örneklem İhtiyacı anlamındadır (Can, 2013; Çokluk vd., 2012; Kalaycı, 2014). Çalışmada örneklem yeterliliğini temsil eden KMO oranı ,860 olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla, araştırmada ele alınan örneklem büyüklüğünün iyi olduğu sonucuna varılmıştır. Bartlett Küresellik Testi (Bartlett's Test of Sphericity) sonucunda ise anlamlılık değeri $p=0,000 < 0,05$ olarak belirlenmiştir. Test sonucunun anlamlı olması, veriler arasında ilişki olduğunu ifade etmektedir. Ölçeklerin genel ortalamalarına bakıldığında otel çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının ve iş güvencesi

algılarının 3,41-4,20 aralığında yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık boyutlarının puan ortalamalarına göre sıralaması ise duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak sıralandığı görülmektedir. Otel çalışanlarının iş güvencesi algılarının örgütsel bağlılıklarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Otel Çalışanlarına İlişkin Demografik Özellikler

Demografik Özellikler	Kategori	n	%
Cinsiyet	Erkek	130	64,4
	Kadın	72	35,6
Medeni Durum	Bekâr	105	52,0
	Evli	97	48,0
Yaş	18 – 26 Yaş Arası	53	26,2
	27 – 30 Yaş Arası	50	24,8
	31 – 37 Yaş Arası	51	25,2
	38 Yaş ve Üzeri	48	23,8
Eğitim Durumu	İlköğretim	22	10,9
	Lise	120	59,4
	Ön Lisans	6	3,0
	Lisans ve Üzeri	54	26,7
Çalışma Süresi	2 Yıl ve Altı	65	32,2
	3-5 Yıl Arası	78	38,6
	6 Yıl ve Üzeri	59	29,2

Tablo 2'ye göre araştırmaya katılan otel çalışanlarının %64,4'ü (130 kişi) erkek, %35,6'sı (72 kişi) ise kadındır. Evli olan otel çalışanlarının oranı %48,0 (97 kişi) iken bekârların oranı %52,0 (105 kişi) dir. Araştırmaya katılan otel çalışanlarının yaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında 18-26 yaş arası grubun %26,2 (53 kişi) ile ilk sırada yer aldıkları görülmektedir. Bu grubu sırası ile 31-37 yaş arası grup %25,2 (51

kişi), 27-30 yaş arası grup %24,8 (50 kişi) ile 38 yaş ve üzeri grubun %23,8 (48 kişi) izlemektedir. Otel çalışanlarının eğitim durumlarına göre dağılımlara bakıldığında lise mezunu grubun %59,4 (120 kişi) ile en büyük grubu oluşturduğu görülmektedir. Bu grubu sırası ile lisans ve üzeri mezunu grup %26,7 (54 kişi), ilköğretim mezunu grup %10,9 (22 kişi) ile ön lisans mezunu grubun %3,0 (6 kişi) izlediği görülmektedir. Otel çalışanlarının çalışma sürelerine göre dağılımlarına bakıldığında 3-5 yıl grubunun %38,6 (78 kişi) ile ilk sırada yer aldığı bu grubu sırası ile 2 yıl ve altı çalışan grubun %32,2 (65 kişi) ile 6 yıl ve üzeri çalışan grup %29,2 (59 kişi) ile izlediği görülmektedir.

A.Hipotezlerin Test Edilmesi

Hipotez 1: Otel çalışanlarının demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 3. Otel Çalışanlarının Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Farklılığa İlişkin T-Testi ve Anova Testi Sonuçları

Ölçek / Boyut	Değişken	Grup	n	Ortalama	Standart Sapma	F/t	p	Tukey HSD
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Cinsiyet	Erkek	130	3,5603	,54297	1,427	,156	-
		Kadın	72	3,4483	,52930			
	Medeni Durum	Bekâr	105	3,4989	,50254	-,583	,561	-
		Evli	97	3,5435	,57859			
	Yaş	18-26 Yaş	53	3,3627	,54221	2,148	,095	-
		27-30 Yaş	50	3,5733	,48516			
		31-37 Yaş	51	3,6013	,57636			
		38 Yaş ve üzeri	48	3,5532	,53052			
	Çalışma Süresi	2 Yıl ve Altı ^a	65	3,4256	,53731	2,016	,136	-
		3-5 Yıl Arası ^b	78	3,6061	,52683			
		6 Yıl ve Üzeri ^c	59	3,5113	,54918			

Tablo 3'e göre otel çalışanlarının demografik özellikler ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 4. Otel Çalışanlarının Demografik Özellikleri İle Duygusal Bağlılıkları Arasındaki Farklılığa İlişkin T-Testi ve Anova Testi Sonuçları

Ölçek / Boyut	Değişken	Grup	n	Ortalama	Standart Sapma	F/t	p	Tukey HSD
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Boyutu	Cinsiyet	Erkek	130	3,7256	,71313	1,527	,129	-
		Kadın	72	3,5671	,70303			
	Medeni Durum	Bekâr	105	3,6333	,71027	-,743	,458	-
		Evli	97	3,7079	,71526			
	Yaş	18-26 Yaş	53	3,4843	,69971	2,312	,077	-
		27-30 Yaş	50	3,7600	,61552			
		31-37 Yaş	51	3,8170	,76830			
		38 Yaş ve üzeri	48	3,6215	,72749			
	Çalışma Süresi	2 Yıl ve Altı ^a	65	3,5410	,73245	4,588	,011	b ile a b ile c
		3-5 Yıl Arası ^b	78	3,8568	,59503			
		6 Yıl ve Üzeri ^c	59	3,5621	,78534			

Tablo 4'e göre otel çalışanlarının otelde çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılık ölçeği duygusal bağlılık boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Anlamlı farklılığın bulunduğu çalışma sürelerine bakıldığında anlamlı farklılığın 3-5 yıl arası çalışanlar ile 2 yıl ve altı çalışanlar ile 6 yıl ve üzeri çalışan grupları arasında olduğu görülmektedir. Otel çalışanlarından 3-5 yıl arası çalışanların duygusal bağlılıklarının diğer çalışma sürelerine sahip gruplardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Otel Çalışanlarının Demografik Özellikleri İle Devam Bağlılıkları Arasındaki Farklılığa İlişkin T-Testi ve Anova Testi Sonuçları

Ölçek / Boyut	Değişken	Grup	n	Ortalama	Standart Sapma	F/t	p	Tukey HSD
	Cinsiyet	Erkek	130	3,5744	,67183			-

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılık Boyutu	Medeni Durum	Kadın	72	3,4398	,66919	1,367	,174	
		Bekâr	105	3,4619	,60148	-	,160	-
	Yaş	Evli	97	3,5962	,73827	1,677	,173	-
		18-26 Yaş	53	3,3553	,68566			
		27-30 Yaş	50	3,5600	,56219			
		31-37 Yaş	51	3,6307	,69467			
	Çalışma Süresi	38 Yaş ve	48	3,5694	,72268	,799	,451	-
		2 Yıl ve Altı ^a	65	3,4590	,64282			
		3-5 Yıl Arası ^b	78	3,5983	,66798			
		6 Yıl ve Üzeri ^c	59	3,5056	,71114			

Tablo 5'e göre otel çalışanlarının demografik özellikler ile devam bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 6. Otel Çalışanlarının Demografik Özellikleri İle Normatif Bağlılıkları Arasındaki Farklılığa İlişkin T-Testi ve Anova Testi Sonuçları

Ölçek / Boyut	Değişken	Grup	n	Ortalama	Standart Sapma	F/t	p	Tukey HSD
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Boyutu	Cinsiyet	Erkek	130	3,3808	,61640	,455	,650	-
		Kadın	72	3,3380	,65421			
	Medeni Durum	Bekâr	105	3,4016	,57163	,842	,401	-
		Evli	97	3,3265	,68631			
	Yaş	18-26 Yaş	53	3,2484	,63180	1,099	,351	-
		27-30 Yaş	50	3,4000	,55123			
		31-37 Yaş	51	3,3562	,69604			
		38 Yaş ve	48	3,4688	,62423			

	Çalışma Süresi	2 Yıl ve Altı ^a	65	3,2769	,57303	1,406	,248	-
		3-5 Yıl Arası ^b	78	3,3632	,64451			
		6 Yıl ve Üzeri ^c	59	3,4661	,66146			

Tablo 6'ya göre otel çalışanlarının demografik özellikler ile devam bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Hipotez 2: Otel çalışanlarının demografik özellikleri ile iş güvenesi algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 7. Otel Çalışanlarının Demografik Özellikleri İle İş Güvenesi Algıları Arasındaki Farklılığa İlişkin T-Testi ve Anova Testi Sonuçları

Ölçek / Boyut	Değişken	Grup	n	Ortalama	Standart Sapma	F/t	p	Tukey HSD
İş Güvenesi Ölçeği	Cinsiyet	Erkek	130	3,6815	,66201	,474	,636	-
		Kadın	72	3,6361	,64596			
	Medeni Durum	Bekâr	105	3,6686	,63659	,072	,942	-
		Evli	97	3,6619	,67784			
	Yaş	18-26 Yaş	53	3,5472	,65062	1,930	,126	-
		27-30 Yaş	50	3,8360	,54013			
		31-37 Yaş	51	3,6863	,76342			
		38 Yaş ve	48	3,5958	,62500			
	Çalışma Süresi	2 Yıl ve Altı ^a	65	3,6031	,67407	3,450	,034	b ile c
		3-5 Yıl Arası ^b	78	3,8128	,64574			
		6 Yıl ve Üzeri ^c	59	3,5390	,61840			

Tablo 7'ye göre otel çalışanlarının otelde çalışma sürelerine göre iş güvenesi algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Anlamlı farklılığın bulunduğu çalışma sürelerine bakıldığında anlamlı farklılığın 3-5 yıl arası çalışanlar ile 6 yıl ve üzeri çalışan gruplar arasında olduğu görülmektedir. Otel çalışanlarından 3-5 yıl

arası çalışanların iş güvencesi algılarının diğer çalışma sürelerine sahip gruplardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Hipotez 3: Otel çalışanlarının iş güvencesi algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 8. İş Güvencesi İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Pearson Korelasyon Matrisi		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılık	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılık
İş Güvencesi	Pearson Correlation	557**	243**	241**	439**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	202	202	202	202

Tablo 8'e göre otel çalışanlarının duygusal bağlılıkları ile iş güvencesi algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ($p=0,00$; $p<0,01$), değişkenler arasında doğru yönlü (pozitif) orta bir ilişki ($r=,55$) vardır. Otel çalışanlarının devam bağlılıkları ile iş güvencesi algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ($p=0,00$; $p<0,01$), değişkenler arasında doğru yönlü (pozitif) çok zayıf bir ilişki ($r=,24$) vardır. Otel çalışanlarının normatif bağlılıkları ile iş güvencesi algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ($p=0,00$; $p<0,01$), değişkenler arasında doğru yönlü (pozitif) çok zayıf bir ilişki ($r=,24$) vardır. Otel çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile iş güvencesi algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ($p=0,00$; $p<0,01$), değişkenler arasında doğru yönlü (pozitif) zayıf bir ilişki ($r=,43$) vardır.

Tablo 9. Hipotez Sonuç Tablosu

HİPOTEZ			SONUÇ
Hipotez 1	Hipotez 1a	Reddedildi	Kısmen Kabul Edildi
	Hipotez 1b	Reddedildi	
	Hipotez 1c	Reddedildi	
	Hipotez 1d	Kısmen Kabul Edildi	
Hipotez 2	Hipotez 2a	Reddedildi	Kısmen Kabul Edildi
	Hipotez 2b	Reddedildi	

	Hipotez 2c	Reddedildi	
	Hipotez 2d	Kabul Edildi	
Hipotez 3	Hipotez 3a	Kabul Edildi	Kabul Edildi
	Hipotez 3b	Kabul Edildi	
	Hipotez 3c	Kabul Edildi	

Tablo 9'a göre Hipotez 1 ve Hipotez 2 Kısmen Kabul Edilmiştir. Hipotez 3 kabul edilmiştir.

III. Sonuç

Araştırma sonuçlarına göre, erkek otel çalışanlarının örgütsel bağlılıkları, duygusal bağlılıkları, devam bağlılıkları ve normatif bağlılıkları kadın çalışanlardan daha yüksektir. Otel çalışanlarının duygusal bağlılıkları devam ve normatif bağlılıklarından daha yüksektir. Evli otel çalışanlarının örgütsel bağlılıkları, duygusal bağlılıkları ve devam bağlılıkları bekâr otel çalışanlarından daha yüksek iken bekâr otel çalışanlarının normatif bağlılıkları evli çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur. 31-37 yaş arası otel çalışanlarının örgütsel bağlılıkları, duygusal bağlılıkları ve devam bağlılıkları diğer yaş gruplarındaki otel çalışanlarından daha yüksektir. 38 yaş ve üzeri otel çalışanlarının ise normatif bağlılıkları diğer yaş gruplarından daha yüksektir. Otel çalışanlarının çalışma sürelerine bakıldığında 3-5 yıl arası çalışan otel çalışanlarının örgütsel bağlılıkları, duygusal bağlılıkları ve devam bağlılıkları diğer çalışma sürelerine sahip gruplardan daha yüksektir. 6 yıl ve üzeri çalışanların normatif bağlılıkları ise diğer çalışma sürelerine sahip gruplardan daha yüksektir. Otel çalışanlarının iş güvenesi algılarına bakıldığında erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha yüksek iş güvenesi algısına sahip oldukları görülmektedir. Bekar çalışanların iş güvenesi algısı evli çalışanlar daha yüksektir. 27-30 yaş grubundaki çalışanların iş güvenesi algısı diğer yaş gruplarından daha yüksektir. Çalışma sürelerine göre ise 3-5 yıl çalışma süresine sahip otel çalışanlarının iş güvenesi algısı diğer çalışma sürelerine sahip gruplardan daha yüksektir. Otel çalışanlarının duygusal bağlılıkları, devam ve normatif bağlılıklarından daha yüksektir. Otel çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile iş güvenesi algıları arasında doğru yönlü (pozitif) zayıf, duygusal bağlılıkları ile iş güvenesi algıları arasında doğru yönlü (pozitif) orta, devam bağlılıkları ile iş güvenesi algıları arasında doğru yönlü (pozitif) çok zayıf, normatif bağlılıkları ile iş güvenesi algıları arasında doğru yönlü (pozitif) çok zayıf anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Özdemir vd., (2018) araştırmalarında kadroya geçen güvenlik personelinin iş güvencelerinin örgütsel bağlılıklarında negatif yönde anlamlı bir farklılığa neden olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bakan ve Büyükbeşe (2004), araştırmalarında iş güvenesi ile motivasyon, genel tatmin, iş tatmini, sosyal tatmin ve yöneticiden tatmin arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Çıtır ve Kavi (2010), araştırmalarında, örgütsel güven algılamaları ile

iş güvencesi algılamaları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Poyraz ve Kama (2008), araştırmalarında iş güvencesi algısı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Yapılan araştırmadan elde edilen sonuçlar literatürü destekler niteliktedir. Yüksek iş güvencesi algısı çalışanların örgütlerine karşı bağlılıklarının artmasına neden olmaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar ise daha yüksek performans gösterecek ve böylece örgütsel verimlilik ve örgütsel başarı daha da artacaktır. Bu araştırma verileri yalnızca bir konaklama işletmesinden toplanmıştır, benzer konularda çalışmak isteyen araştırmacılar ile daha fazla sayıda işletmenin araştırmaya dahil edilmesi sonuçların genelleştirilebilmesi açısından önemli katkılar sağlayacaktır.

Kaynaklar

- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). "The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment Of The Organization". *Journal Of Occupational Psychology*, 1990 (639): 1-18.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). "Çalışanların İş Güvencesi Ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2004 (23), 35-59.
- Can, A. (2013). *Spss İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çıtır, I.Ö. ve Kavi, E. (2010). "Algılanan Örgütsel Güven İle İş Güvencesi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma". *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8 (2), 231-244.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik spss ve lirselle uygulamaları* (ikinci baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Kalaycı, Ş. (2014). Faktör analizi. Kalaycı, Ş. (Ed.). (2014). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri İçinde* (321-331). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Özdemir, H., Dağdeviren, A. ve Kara, M. (2018). "İş Güvencesinin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Performansa Etkisi". 4. *Uluslararası Ekonomi Yönetimi Ve Pazar Araştırmaları Kongresi*, 27-28 Aralık, Ankara, Türkiye.
- Poyraz, K. ve Kama, U. B. (2008). "Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi* (Dördüncü Baskı). Detay Yayıncılık. Ankara.